

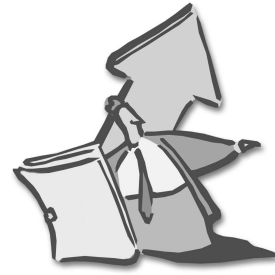
Programa de Competencias para el Trabajo

Fundación Chile
Programa Competencias Laborales

Competencias para el Trabajo



Palabras de bienvenida



Reciba la más cordial bienvenida al Programa de Competencias para el Trabajo –“Preparado”–, desarrollado por FUNDACIÓN CHILE.

En su calidad de formador, de agente de empleo o de facilitador del desarrollo de competencias laborales, lo invitamos a ser partícipe de este proyecto que se propone contribuir en el mejoramiento de las condiciones de empleabilidad de los trabajadores que buscan una fuente laboral y también de aquellos que desean emprender una actividad laboral independiente.

Uno de los desafíos que enfrentan en la actualidad los países en desarrollo es el de diseñar programas de formación que respondan a las cambiantes demandas del ámbito productivo. El impacto de las nuevas tecnologías, los cambios en el contenido del trabajo y la emergencia de nuevas realidades laborales, se traducen en constantes cambios en la demanda de competencias por parte del sector productivo.

En respuesta a esta problemática, el **Programa de Competencias para el Trabajo** ha diseñado una metodología basada en el enfoque de competencias, destinada a favorecer la incorporación de las competencias de empleabilidad en los programas de formación e inserción laboral.

En la presente guía de trabajo, usted encontrará la información necesaria para orientarse en el ámbito de las competencias de empleabilidad y en la metodología de trabajo que se propone. No obstante lo anterior, apelamos a su experiencia en el mundo del trabajo para que resuelva y flexibilice las distintas actividades, de acuerdo al contexto laboral de los participantes.

¡Le deseamos éxito en esta iniciativa!



Presentación del Programa Preparado

Reseña histórica

El Programa "Preparado" surgió como una iniciativa de transferencia metodológica de un modelo de competencias de empleabilidad ajustado a la realidad del contexto nacional, desarrollada por Fundación Chile. En su etapa piloto, contó con el financiamiento de la Corporación de Fomento de la Producción (CORFO), entidad dependiente del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción.

Entre las líneas de acción más importantes del Programa, se destacan:

- a) la creación de materiales pedagógicos para facilitar el proceso de enseñanza-aprendizaje de competencias de empleabilidad,
- b) la creación de capacidades técnicas en formadores, capacitadores y agentes de inserción laboral para desarrollar las competencias de empleabilidad en las clientelas con que cada cual trabaja, y
- c) la definición de los mecanismos que faciliten la incorporación de este modelo formativo, tanto a nivel de la Enseñanza Media y Técnico-Profesional, como en el ámbito de la inserción y capacitación laboral.

Fase Piloto:

Entre los años 2002 y 2004 se realizaron dos proyectos pilotos, en los que participaron un total de 221 profesores y 6.552 alumnos.

En esta fase el Programa se concentró en atender los requerimientos de la Enseñanza Media Técnico-Profesional, la Educación de Adultos (CEIAS) y los Centros de Formación Técnica (CFT), abarcando desde la Región Metropolitana hasta la Región de La Araucanía. Los jóvenes beneficiarios del proyecto fueron estudiantes en la transición educación-trabajo, en su mayoría entre los 16 y 18 años, provenientes de familias de bajos ingresos.

En este periodo participaron activamente las siguientes instituciones:

- Corporación de Capacitación y Empleo de la Sociedad de Fomento Fabril, Corfo.
- Ministerio de Educación, Mineduc.
- Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, Sence.
- Centro de Formación Técnica Lota-Arauco.
- Instituto Nacional de Capacitación, INACAP.
- Sociedad de Instrucción Primaria de Santiago, SIP.
- Fundación Los Nogales.
- Sociedad de Fomento Fabril, Sofofa.
- Fundación Nacional de Comercio para la Educación, Comeduc.
- Skills Usa Vica, de Estados Unidos.
- Employability Skills Forum, de Canadá.

La evaluación del Programa, en su fase piloto, arrojó una alta valoración de directivos, docentes y alumnos sobre contenidos, propuesta metodológica y diseño del material didáctico. Los resultados alcanzados permitieron validar el enfoque y proponer diversas vías de escalamiento del Programa.

Fase Regular (2004 a la fecha):

Actualmente existe una unidad de gestión en Fundación Chile responsable de la difusión, escalamiento y capacitación para el uso del Programa Preparado. Este equipo ha desarrollado una propuesta de transferencia e integración de las competencias de empleabilidad al currículo de educación formal y a los Programas de capacitación y formación para el empleo que forman parte de la política pública.

Como parte de esta política de difusión y escalamiento, Preparado está siendo aplicado en los siguientes contextos:

- Programa de Capacitación SENCE (jóvenes, mujeres, microempresa).
- Capacitación PROEMPLEO en SENCE.
- Evaluación y certificación del sector turismo.
- Experiencias demostrativas Chile Califica.
- Capacitación en empresas, vía franquicia tributaria.
- Apoyo a la inserción laboral en programas municipales de empleo y bolsas de empleo de ONG's.

- Centros de Formación Técnica e Institutos Profesionales.
- Redes de Orientación Vocacional del Programa Chile Califica.
- Establecimientos de Educación Media, técnico profesional y científico humanista.
- Programa de Evaluación y Certificación de Agentes de Empleo.

Resultados esperados del Programa

El Programa “Preparado” tiene, entre sus principales objetivos:

- Proporcionar un material educativo que familiarice a las personas con el mundo laboral e incremente su capacidad para buscar trabajo, mantenerlo y desarrollarse a partir de él.
- Facilitar en los participantes un proceso de descubrimiento de capacidades que puedan potenciar y de limitaciones que puedan superar, en vísperas de su ingreso o reingreso al mundo laboral.
- Contribuir en el desarrollo de las capacidades requeridas para trabajar tanto en un empleo dependiente como independiente.
- Favorecer en los participantes el “darse cuenta” de un antes y un después del Programa, caracterizado por la incorporación de nuevas competencias y la motivación a continuar un proceso de crecimiento autónomo en el ámbito laboral.
- Facilitar la permanencia y desarrollo de los participantes en el ámbito laboral, dotándolos de capacidades que les permitan contribuir eficientemente en la generación de bienes y servicios.

Principales definiciones

Competencia

Entendemos por competencia, la “capacidad para responder exitosamente ante una demanda compleja o llevar a cabo una actividad o tarea. Es la demanda, actividad o tarea la que define la estructura interna de la competencia, incluyendo las actitudes, valores, conocimientos y destrezas que –en forma interrelacionada– hacen posible la acción efectiva. No puede ser reducida a su componente cognitivo”¹.

Empleabilidad

Aunque se le han dado múltiples significados, en lo esencial dice relación con “el trabajo y, fundamentalmente, con la habilidad para estar empleado”. La empleabilidad es una dimensión de la vida laboral de las personas que se refiere a la capacidad para obtener un trabajo, mantenerse en él y progresar en una organización contribuyendo exitosamente a ésta.

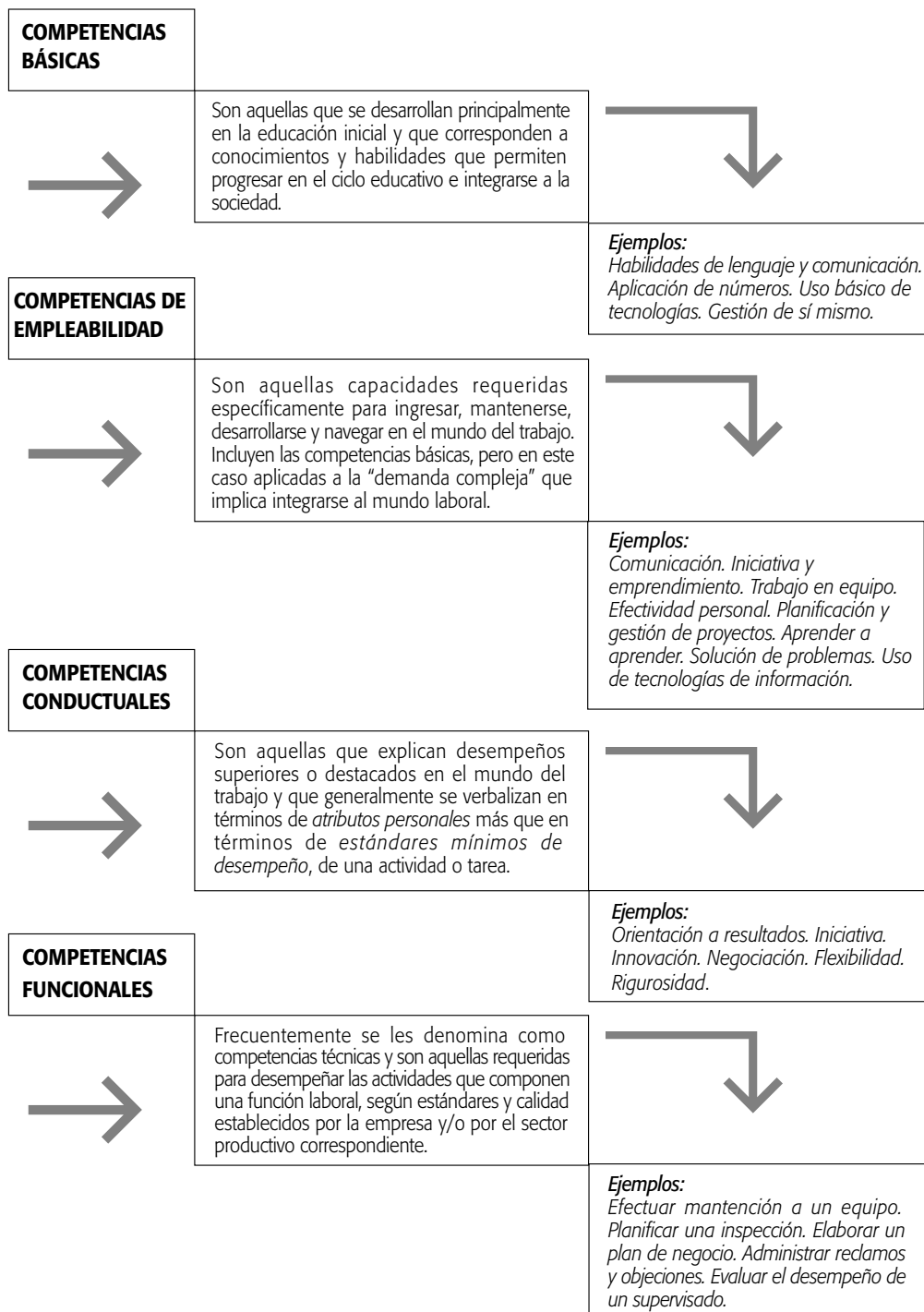
Esta habilidad se verifica tanto en trabajos de tipo asalariado como en actividades independientes o autogestionadas.

Tipos de competencias

Las competencias han sido clasificadas de muy diversas maneras, a partir de distintos énfasis conceptuales y variadas aplicaciones. Fundación Chile ha utilizado un modelo que clasifica las competencias en función de su naturaleza, contexto en que se desarrollan y usos más frecuentes. Los tipos de competencias identificados son: básicas, de empleabilidad, conductuales y funcionales, las que se presentan en forma resumida en el cuadro siguiente.

¹ Rychen, D.S. and Salganik, L.H. (2001) *Defining and selecting Key Competencies*. Gottingen, Germany: Hogrefe&Huber.

Cuadro síntesis de los tipos de competencias, según su naturaleza, contexto en que se desarrollan y usos frecuentes.



Modelo de competencias de empleabilidad

A partir de la revisión de la experiencia internacional (particularmente la de Australia, Canadá, Estados Unidos y Europa) y de la experiencia nacional, incluida las consultas a actores empresariales y del mundo de la formación, el Proyecto **Preparado** elaboró un modelo que agrupa 21 competencias de empleabilidad en ocho áreas relevantes, desde el punto de vista de la capacidad de las personas para obtener un trabajo, mantenerlo y desarrollarse a partir de él.

Estas áreas, con sus correspondientes competencias, son:

ÁREA	COMPETENCIAS
Comunicación.	<ul style="list-style-type: none"> - Expresarse con claridad en forma oral y escrita. - Comunicar con lenguaje no verbal. - Ser asertivo.
Iniciativa y emprendimiento.	<ul style="list-style-type: none"> - Adaptarse a nuevas situaciones. - Ser creativo. - Traducir ideas en acciones.
Planificación y gestión de proyectos.	<ul style="list-style-type: none"> - Fijar objetivos. - Recolectar, organizar y analizar información. - Desarrollar y gestionar proyectos.
Trabajo en equipo.	<ul style="list-style-type: none"> - Identificar objetivos y coordinarse con otros. - Colaborar y generar confianza en el equipo. - Resolver problemas en equipo.
Resolución de problemas.	<ul style="list-style-type: none"> - Recolectar, organizar y analizar la información que resuelve el problema. - Aplicar alternativas de solución de problemas. - Resolver problemas interpersonales.
Efectividad personal.	<ul style="list-style-type: none"> - Autoconocimiento y gestión de sí mismo. - Gestionar el desarrollo de la propia carrera. - Trabajar con confianza y seguridad.
Aprender a aprender.	<ul style="list-style-type: none"> - Interesarse y motivarse por aprender. - Observar el proceso del propio aprendizaje. - Aplicar nuevos aprendizajes al contexto.
Uso de las TIC ² .	<ul style="list-style-type: none"> - Aplicar destrezas básicas para el uso del PC. - Manejar aplicaciones básicas de un PC. - Usar Internet. - Aprender y transferir al trabajo el uso de nuevas TIC.

² El desarrollo de esta área se encuentra disponible en www.icdl.cl

Descripción

Descripción del material de trabajo

Enfoque metodológico

El material preparado por el Programa de Competencias para el Trabajo centra su esfuerzo en proporcionar a los participantes un escenario de aprendizaje que considera sus necesidades y le propone tareas fuertemente correlacionadas con su entorno experiencial, favoreciendo, a su vez, su crecimiento personal.

En este contexto cada participante es un sujeto activo, libre, capaz de orientar su descubrimiento personal a partir de sus propias necesidades de formación y de las carencias que detecta. Las actividades de aprendizaje que se proponen apelan a su condición de protagonista, y lo invitan a transitar un camino de preparación para enfrentar el mundo laboral con mejores herramientas. Este rol activo le permitirá, al participante darse cuenta por sí mismo de las competencias que requiere, de las que posee, de las que carece y de las que debe reforzar, potenciando todas sus capacidades.

Asimismo, cada formador o agente de empleo en su rol de facilitador es el eje orientador de los participantes y un animador de las actividades de aprendizaje. Contamos con su experiencia en el ámbito de la formación y de la intermediación laboral para estimular y conducir el trabajo de los participantes y, muy particularmente, para ayudarlos en el proceso de toma de conciencia frente a la realidad laboral que están próximos a iniciar.

En este programa de formación desarrollado con el enfoque de las competencias, el conjunto de conocimientos, destrezas y actitudes que desarrolle el participante deben ser **mostrados como evidencia** concreta del aprendizaje logrado. Por esta razón, cada área de competencia propone diversas actividades que permiten al participante construir las evidencias que dan cuenta de sus aprendizajes, en un formato que más tarde pueda utilizar para presentarlas a terceros.

Objetivos del material de formación

- Poner a disposición del sistema de formación e intermediación laboral una metodología que facilite el desarrollo de las principales competencias de empleabilidad en sus respectivos programas, validadas a su vez por el sector productivo nacional.
- Aplicar estrategias de formación orientadas a mejorar las condiciones de empleabilidad de personas que buscan trabajo o que desean mantenerse en su actual empleo.
- Desarrollar e implementar medios de aprendizaje flexibles, diseñados a partir del enfoque de competencias, como una herramienta de apoyo al facilitador del programa.

Características del material de formación

Cada formador o facilitador recibirá fascículos con las siguientes características:

- Contenido sencillo y con un diseño visual atractivo.
- Concebido para ser utilizado por el facilitador en el proceso de formación de competencias de empleabilidad.
- Compuesto de ocho áreas –Comunicación, Iniciativa y emprendimiento, Planificación y gestión de proyectos, Trabajo en equipo, Resolución de problemas, Efectividad personal, Aprender a aprender y Uso de las TIC– que, a su vez, están integradas por un conjunto de competencias operacionalizadas a través de actividades de aprendizaje.
- Flexible en su uso, facilitando al formador administrarlo según la realidad del grupo con el que trabajará.
- Dinámico en su implementación. Cada actividad está diseñada para ser trabajada utilizando recursos imaginativos, lúdicos, creativos y diferentes al estilo de una clase o de una charla convencional.

Secciones del material

Encabezamiento: Identifica el área de competencia y la competencia a la que pertenece la actividad. Luego se indica el número y nombre de la actividad.

Aprendizajes esperados: Mediante el uso de un recuadro, se señala en primer lugar el componente cognitivo del aprendizaje esperado, luego la habilidad que el participante debe lograr desarrollar y, finalmente, la actitud que se espera incorpore a través de la actividad.

Materiales y duración de la actividad: Especifica los materiales que el facilitador tendrá que preparar y tener disponibles al momento de realizar la actividad, y la duración estimada de ésta.

Antecedentes para el facilitador: Esta sección entrega las bases conceptuales que el facilitador debe compartir con los participantes. Vincula los contenidos con ejemplos o situaciones de fácil comprensión y otorga al facilitador la seguridad necesaria para conducir el sentido de la actividad.

Descripción de la actividad: Especifica el sentido de la actividad. Este capítulo se divide en subsecciones:

Preparación: Se detalla qué debe hacer el facilitador antes de iniciar la actividad. Generalmente se refiere a la preparación del material con el que se trabajará.

Desarrollo: Se enumeran instrucciones, con un razonable nivel de detalle, que permiten que la actividad sea trabajada satisfactoriamente. Cada explicación pretende constituirse en una guía para el facilitador, sin embargo éste debe permitirse toda la libertad que requiera para hacer adaptaciones y cambios que mejoren la actividad, en función de las características del grupo de participantes.

Puesta en común: Cabe recordar que se trata de actividades grupales y por ello esta sección entrega orientaciones para compartir los resultados de la actividad y estimular la reflexión al interior de dicho grupo.

Conclusión: Se entregan premisas que deben ayudar a cerrar el ciclo de aprendizaje en cada actividad específica. El carácter de progresión de los contenidos, en virtud del desarrollo de nuevas capacidades, puede ser destacado en esta sección.

Portafolio de evidencias: Se mencionan los instrumentos que darán cuenta de los aprendizajes que irán adquiriendo los participantes.

Material didáctico: Se anexan los instrumentos que deben ser utilizados por los participantes en el desarrollo de cada actividad.

Modelo de evaluación y construcción del portafolio de evidencias

Para cada competencia de empleabilidad se sugiere un conjunto de evidencias que los participantes pueden construir. Estas evidencias tienen por objeto constatar ante terceros el grado en que un participante ha demostrado haber adquirido una competencia. Varias de las actividades dejarán una constatación que servirá de prueba para facilitar el vínculo de las personas que participan, con el mercado laboral. Ellas serán recopiladas en un Portafolio de evidencias, especialmente diseñado para tal fin.

Las evidencias son de tres tipos:

Testimonios: En esta evidencia una tercera persona –por ejemplo, el facilitador o agente de empleo, un ex jefe o un par del participante– dará fe de que este último posee ciertas destrezas, habilidades o conocimientos asociados a la competencia.

Productos: Es una evidencia directa del resultado del trabajo de un participante, que se plasma en un producto tangible como, por ejemplo, la elaboración de su currículum, un instructivo, la elaboración de un plan de acción u otros semejantes.

Pruebas: Es una evidencia que se puede contrastar con resultados de tipo estadístico o numérico. Por ejemplo calificaciones (notas) obtenidas en una prueba o porcentaje de respuesta de un cuestionario.

Cada participante completa y registra en su **Portafolio de evidencias**, las pruebas, productos o testimonios que generó durante su participación en el Programa.

Actividades de aprendizaje

Cada herramienta de trabajo o actividad de aprendizaje, permite al participante vivenciar elementos claves de alguna de las competencias seleccionadas –como por ejemplo, expresarse con fluidez o discriminar entre asertividad y agresión– y confrontar su propia experiencia personal y la del grupo, en relación a cada uno de esos elementos.

Las actividades están diseñadas, entonces, para ayudar a los participantes a desarrollar habilidades que desde ya puedan incorporar a su repertorio conductual y para facilitar la transferencia de estos aprendizajes a su futura práctica laboral. Por eso insistimos en que el participante es el protagonista de esta instancia de formación y el facilitador es su colaborador más cercano.

Precisamente, el material pedagógico que usted tiene en sus manos ha sido diseñado para facilitar su rol como colaborador en este proceso formativo.

Las actividades deberán llevarse a cabo en sesiones de 45 minutos, como mínimo, y 60 como máximo, en espacios de trabajo flexibles, que favorezcan la formación de equipos al interior del grupo de participantes, la creación de pequeños cambios escenográficos o el desarrollo de actividades competitivas. Si se utiliza una sala de clases convencional, se debe prever la posibilidad de modificar la disposición de las mesas y sillas, de acuerdo a las necesidades de cada ejercicio.

Rol del facilitador

El formador –sea éste un agente de empleo, profesor, capacitador, encargado de recursos humanos, etc.– es un facilitador del Programa capaz de emplear la metodología del mismo y estimular el logro de las competencias de empleabilidad en diversos tipos de público.

Aunque a lo largo de estas páginas se han hecho varias alusiones al rol del facilitador, nos permitimos insistir en su calidad de colaborador y lo exhortamos a que emplee su propia experiencia de **incorporación, permanencia y progreso** en el mundo del trabajo, para orientar a los participantes y contribuir con ellos en esta etapa de cambio.

Le pedimos que utilice la mayor parte de su energía y experiencia como formador en crear un ambiente que despierte el interés de los participantes por visualizar el mundo laboral de una forma diferente, que los estimule a reconocer sus fortalezas y superar sus debilidades, que los disponga a un trabajo creativo en el que todos puedan participar y crecer en virtud de su propio esfuerzo.

Le pedimos también que preste una atención muy particular a los componentes afectivos del participante, que empatee con él, que se sitúe en las condiciones de cambio que está enfrentando como resultado del término de la etapa escolar e incorporación al trabajo, en el caso de los jóvenes que van a buscar trabajo por primera vez; o en la incorporación a un nuevo trabajo, en el caso de personas que perdieron el anterior. En este sentido, sus gustos, sus intereses, sus motivaciones, serán para usted un factor clave en la decisión de cómo utilizar el material que ponemos a su disposición.

Le deseamos éxito en el uso de estas sencillas herramientas. Seguramente su propia ganancia será –como tantas veces– haber contribuido a moldear arcilla humana.

Algunas sugerencias prácticas que le ayudarán en su función:

- Preocúpese de conocer y comprender las actividades en todos sus detalles, antes de proponerla a los participantes. La preparación de la actividad, por parte del facilitador, generará el liderazgo necesario para conducir a los participantes en su realización. El involucramiento de los participantes en cada ejercicio estará en directa relación con la seguridad que proyecte el conductor del Programa.
- Todo el material es susceptible de ser mejorado, en función de las características del grupo con el que se trabaje. Por ello se ha diseñado desde un enfoque flexible que resiste toda la imaginación y creatividad que tanto los facilitadores como los participantes puedan aportar.
- Las actividades fueron concebidas para ser trabajadas prescindiendo de materiales sofisticados. Sólo pudieran requerir hojas en blanco, fotocopias, lápices, pegamento, tijeras, fósforos, hebras de lana o artículos que siempre se tienen a mano. Esta condición puede ser modificada en la medida en que se disponga de otros elementos que enriquezcan el trabajo.

Bibliografía recomendada

- Aguedelo Mejía, S. "Alianzas entre formación y competencia"- OIT- CINTERFOR. Montevideo, 2002.
- Centro de Investigación y Documentación sobre problemas de la Economía, el Empleo y las Cualificaciones (CIDECE). "Competencias Profesionales. Enfoques y Modelos a debate". Cuaderno de Trabajo N°27. San Sebastián, 1999.
- European Training Foundation. "Standards in vocational education and training". Julio, 1999
- Instituto Técnico de Capacitación y Productividad (INTECAP). Revista Norte. Año 2, Vol.2. Guatemala, 2001.
- Irigoín, M. y Vargas, F. "Competencia laboral: manual de conceptos, métodos y aplicaciones en el sector salud". CINTERFOR-OPS. Montevideo, 2002.
- Le Boterf, Guy, et. Al, 'Como gestionar la calidad de la formación'. Edipe, Barcelona, 1993.
- Leibowicz, Julieta. " Ante el imperativo del aprendizaje permanente, estrategias de formación continua". Papeles de la Oficina Técnica N° 9. CINTERFOR/OIT. Montevideo, junio 2000.
- Malpica, María del Carmen, "El punto de vista pedagógico", en Argüelles, A, (comp.), Competencia laboral y educación basada en normas de competencia, Limusa-SEP-CNCCL-Conalep, México, 1996.
- Mertens, Leonard. "Competencia Laboral: sistemas, surgimiento y modelos". Cinterfor/OIT. Montevideo, 1997.
- Mertens, Leonard. "La gestión por competencia laboral en la empresa y la formación profesional". Cumbre Iberoamericana – IBERFORP.
- Rodríguez, Luis Roberto. "El nuevo Enfoque de la formación profesional" ponencia presentada en el "Primer Congreso Nacional de Competencias". San José, Costa Rica, julio 2001.
- Rychen, D.S. and Salganik, L.H. "Defining and selecting Key Competencies". Gottingen, Germany: Hogrefe&Huber, 2001.
- Vargas, F.; Casanova, F.; Montanaro, L. "El Enfoque de competencia laboral: manual de formación" CINTERFOR – OIT. Montevideo, 2001.



Elaborado por Fundación Chile
Programa Competencias Laborales